

## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) POS HERTASNING**

*The Effect of Communication And Motivation on Employee Performance at PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Hertasing Post*

**Lina Mariana<sup>1)</sup>, Muh.Ramli<sup>2)</sup>**

Email : [linamariana5390@gmail.com](mailto:linamariana5390@gmail.com)<sup>1)</sup>, [muh.ramli124@gmail.com](mailto:muh.ramli124@gmail.com)<sup>2)</sup>

Administrasi Pemerintahan / Politeknik LP3I Makassar<sup>1)</sup>

Jalan Perintis Kemerdekaan Km 12, Makassar, Kapasa, Tamalanrea, Kota Makassar,  
Sulawesi Selatan 90245, Makassar

Fakultas Bisnis Universitas Mega Buana Palopo<sup>2)</sup>

Jln. Andi Ahmad (ex.Veteran) No. 25 Kelurahan Luminda, Kec. Wara utara, Kota Palopo  
91912, Sulawesi Selatan<sup>2)</sup>

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of communication and motivation on the performance of employees of PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Pos Hertasing. The types of data used in this study are primary data and secondary data. The data analysis method used is statistical analysis method in the form of multiple regression analysis, correlation coefficient and coefficient of determination. The results of this study indicate that linear regression, correlation coefficient (r) coefficient of determination (r<sup>2</sup>) =, t-test and F-test with arithmetic results f-count < f-table so that it can be seen that there is a significant positive relationship between communication and motivation on employee performance at PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Pos Hertasing.*

**Keywords:** *Communication, Motivation, Employee Performance*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Hertasing Post. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik berupa analisis regresi berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regresi linier, koefisien korelasi (r) koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) =, uji-t dan uji-F dengan hasil aritmatika f-hitung < f-tabel sehingga dapat dilihat adanya hubungan positif yang signifikan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Federal *International Finance* (FIFGROUP) Pos Hertasing

**Kata kunci:** Komunikasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2016:5) "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja". Manajemen sumber daya manusia adalah "Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi" (Hasibuan dalam Rahmat 2017:2). Selanjutnya manajemen sumber daya manusia adalah "penarikan, seleksi,

pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi” (Hasibuan dalam Rahmat 2017:2).

Komunikasi merupakan faktor penting dalam menjalankan suatu aktivitas. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2016:145), mengemukakan bahwa “*Communication is the transfer of information and understanding from one person to another person*”. Maksud dari pengertian ini bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Menurut Handoko (2016:270) bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik puas vocal dan sebagainya. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa komunikasi yang baik seperti proses pemindahan suatu informasi, ide, pesan, pikiran sikap dalam bentuk lisan maupun tulisan dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai tujuan yang di maksud. Komunikasi merupakan proses yang menghubungkan satu bagian dengan bagian yang lain dalam kehidupan. Komunikasi bukanlah hanya dalam bentuk percakapan saja juga perlu menitik beratkan dalam hal informasi percakapan atau bicara, ekspresi wajah, titik putus vokal kewibawaan dan lain-lain. Komunikasi bukanlah hanya dalam bentuk percakapan saja, juga perlu menitik beratkan dalam hal informasi percakapan atau bicara, ekspresi wajah, titik putus vokal, kewibawaan dan lain-lain. Selain komunikasi, salah satu yang memberi pengaruh terhadap kinerja adalah motivasi.

Motivasi bagi karyawan sangat penting dalam meningkatkan gairah untuk bekerja dan semangat kerja, karyawan akan memiliki motivasi apabila organisasi atau perusahaan mampu dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu sehingga motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Sutrisno dalam Rahmat (2017:196). Motivasi merupakan suatu kondisi, energi, inisiasi yang menggerakkan, mengarahkan dan membangkitkan tingkah laku manusia Rivai dalam Rahmat (2017:196). Motivasi timbul dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi harus menciptakan kondisi di mana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin harus memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri sendiri dan tempat mereka bekerja.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182). Lebih jauh menurut Luthas dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) “Kinerja adalah “kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan”.

Menurut Robbins dalam Kasmir (2018:183) “Menyatakan bahwa “kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*”. Kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada manajemen yang baik, sehingga dapat mendorong upaya-upaya dari organisasi atau pihak perusahaan sendiri untuk meningkatkan pola kinerja. Manajemen yang baik akan mampu membangun peningkatan kinerja dan mendorong sumber daya manusia yang ada untuk lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan secara menyeluruh.

Hasil pengamatan ditemukan bahwa PT. Federal International Finance (FIFGroup) Pos Hertasing menjadikan karyawan sebagai sumber daya untuk menjalankan kegiatan-kegiatan dalam organisasi melalui beberapa proses. Oleh karena itu, untuk membuat proses itu berjalan dengan baik, maka salah satu yang membentuk kinerja terbaik adalah memiliki komunikasi yang

baik serta motivasi sebagai acuan mendorong semangat kerja bagi para karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan di dalam perusahaan dapat tercapai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di pada PT. Federal International Finance (FIFGroup) Pos Hertasning Jl. Bau Mangga No.3, Masale, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih dua bulan, dimulai dari bulan Oktober hingga Desember 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGroup) Pos Hertasning yang kemudian memiliki jumlah populasi berjumlah 30 karyawan. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Penelitian Pustaka (Library Research), Penelitian Lapangan (*Field Research*) dengan melakukan observasi, wawancara, dokumentasi dan membagikan kuesioner. Teknik analisis data statistik menggunakan *software* SPSS 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Variabel Komunikasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner, maka diperoleh deskripsi data mengenai komunikasi yaitu:

$$\begin{aligned} \text{persentase}(\%) \text{ Skor Aktual} &= \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ \text{persentase}(\%) \text{ Skor Aktual} &= \frac{1.296}{1.500} \times 100\% \\ \text{persentase}(\%) \text{ Skor Aktual} &= 86,40\% \end{aligned}$$

Dengan nilai persentase akhir setelah diakumulasi sebesar 86,40% sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGroup) Pos Hertasning memberikan hasil yang sangat baik.

#### 2. Analisis Variabel Motivasi

Motivasi yang baik akan sangat mendukung adanya tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi, sehingga akan mudah untuk meningkatkan produktivitasnya dalam suatu perusahaan begitu juga dengan sebaliknya.

Berdasarkan data dari penilaian motivasi yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan. Maka diperoleh deskripsi data sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{persentase}(\%) \text{ Skor Aktual} &= \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ \text{persentase}(\%) \text{ Skor Aktual} &= \frac{1.297}{1.500} \times 100\% \\ \text{persentase}(\%) \text{ Skor Aktual} &= 86,45\% \end{aligned}$$

Dengan nilai persentase akhir setelah diakumulasi adalah sebesar 86,45% sehingga dapat dinyatakan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGroup) Pos Hertasning memberikan hasil yang sangat baik.

### 3. Analisis Variabel Kinerja

Dapat dilihat dari tiap jawaban yang diberikan oleh setiap responden terhadap pernyataan kuesioner yang diberikan, dimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIFGroup) Pos Hertasing, sebagai berikut:

$$\text{persentase(\%)} \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{persentase(\%)} \text{ Skor Aktual} = \frac{1.230}{1.500} \times 100\%$$

$$\text{persentase(\%)} \text{ Skor Aktual} = 82,20\%$$

Dengan nilai persentase akhir setelah diakumulasi sebesar 82,20% dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGroup) Pos Hertasing memberikan hasil yang baik.

### 4. Uji Analisis Statistik

#### a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berikut ini menggunakan bantuan software SPSS 20 tabel berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas:

**Tabel 1**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,609	Reliabel
Motivasi (X2)	0,853	Reliabel
Kinerja (Y)	0,851	Reliabel

Sumber: Data primer, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel komunikasi (X1) adalah sebesar 0,609. Hal ini dikatakan reliabel karena  $0,609 > 0,600$ . Kemudian nilai *Cronbach Alpha* pada variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,853. Hal ini dikatakan reliabel karena  $0,853 > 0,600$ . Nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan adalah 0,851 hal ini dikatakan reliabel karena  $0,851 > 0,600$

#### b. Uji Regresi linear berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 2**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,200	12,165		1,085	,287
Total X1	,212	,102	,303	2,078	,047
Total X2	,679	,139	,690	4,878	,000

a. Dependent Variable: total\_Y

Sumber: Data primer, 2022

Dari perhitungan pada tabel 5, melalui program SPSS 20 maka didapat persamaan regresi *linear* berganda antara variabel x dan y adalah:  $0,679X_2$

$$Y=13,200+0,212X_1+0,679X_2+e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta yaitu 13,200 artinya apabila skor variabel komunikasi, motivasi dan kinerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan naik sebesar 13,200
- 2) Koefisien  $b_1 = 0,212$  memperlihatkan kenaikan 1 skor motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan senilai 0,212 dengan asumsi variabel-variabel lainnya. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi komunikasi maka akan memperlihatkan semakin meningkatkan kinerja karyawan
- 3) Koefisien  $b_2 = 0,679$  memperlihatkan kenaikan 1 skor motivasi akan mengalami kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,679 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif dan signifikan artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dimana semakin bagus motivasi kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Koefisien Korelasi ( r )

Dari hasil tabulasi perhitungan kuesioner untuk mencari keterkaitan antara variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dengan menggunakan *software* SPSS 20 Berikut ini adalah tabel hasil uji koefisien korelasi.

**Tabel 3**  
**Koefisien korelasi ( r )**

Model	R	Std. Error of the Estimate
1	,692 <sup>a</sup>	3,785

a. Predictors: (Constant), total\_X2, total\_X1  
Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2022

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien (r) sebesar 0,692. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi dan motivasi dengan kinerja karyawan mempunyai kecenderungan hubungan yang kuat sebesar 69,2 %, karena 0,692 berada pada interval 0,60-0,799.

### d. Koefisien Determinasi ( r square )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen

**Tabel 4**  
**Koefisien determinasi**  
**Model Summary**

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,478	,440	3,785

a. Predictors: (Constant), total\_X2, total\_X1  
Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2022

Berdasarkan tabel , besarnya angka koefisien determinasi adjusted R Square adalah sebesar 0,478 atau 47,8%. dapat kita simpulkan bahwa variabel independen berpengaruh sebesar 47,8%. Sementara sisanya, yaitu 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**e. Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Untuk mencari  $t_{tabel}$  dengan  $df = 30 - 3 = 27$ , taraf nyata 5% dengan menggunakan t tabel. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh antara variabel independen dan dependen
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 8**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,200	12,165		1,085	,287
Total X1	,212	,102	,303	2,078	,047
Total X2	,679	,139	,690	4,878	,000

a. Dependent Variable: total\_Y

Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2022

Hasil perhitungan dari tabel di atas bahwa komunikasi (X1) dengan kinerja (Y) adalah sebesar uji t hitung  $> t$  tabel ( $2,078 > 1,703$ ) dengan Sig  $0,047 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel motivasi (X2) sebesar uji t, t hitung  $> t$  tabel ( $2,078 > 1,703$ ), dengan sig  $f$   $0,000 < 0,05$  demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Federal International Finance (FIFGroup) Pos Hertasing.

**f. Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama, ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila probabilitas  $< 0,05$ , maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil menunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,606	2	177,303	12,374	,000 <sup>b</sup>
	Residual	386,861	27	14,328		
	Total	741,467	29			

a. Dependent Variable: total\_Y

b. Predictors: (Constant), total\_X2, total\_X1

Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2022

Berdasarkan uji F dari tabel di atas ditunjukkan f hitung sebesar 12,374 dan f tabel sebesar 3,37 dan berada pada taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena f hitung  $12,374 >$  dari F Tabel 3,37 dan berada pada signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis H3 diterima, yang menjelaskan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (Fifgroup) Pos Hertasning**

Adanya komunikasi membuat anggota suatu tim atau perusahaan bebas mengutarakan pendapatnya. Tidak hanya itu, mereka juga bisa berpartisipasi dalam pembuatan keputusan yang krusial untuk kemajuan perusahaan. efek yang kemudian dihasilkan oleh Komunikasi sebagai berikut:

- a. Manajemen menjadi lebih baik
- b. Kerja sama tim meningkat
- c. Moral karyawan meningkat
- d. Keterlibat karyawan semakin besar
- e. Kepercayaan tim semakin kuat

Komunikasi juga bisa membuat karyawan menjadi pendengar yang aktif, mereka dapat merespon apa yang sedang dibicarakan oleh atasan dan mampu memberikan feedback terhadap kebijakan perusahaan, karyawan yang tahu bagaimana menyelesaikan tugasnya biasanya memiliki kemampuan komunikasi yang bagus sehingga produktivitasnya semakin baik.

Hal ini sejalan dengan Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rr. Vemmi Kesuma Dewi (2021) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi Hasil dari penelitian ini, terbukti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komunikasi berpengaruh signifikan 5% atau 0,05 terhadap kinerja karyawan. Hasil analisa regresi dikatakan bahwa variabel komunikasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 52,8%.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (Fifgroup) Pos Hertasning**

Motivasi yang diberikan PT. Federal International Finance (Fifgroup) Pos Hertasning Karyawan termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Ia tak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf Ummul Chair (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Hasil penelitian ini adalah Uji t menunjukkan  $6,920 \geq t$  tabel 1.667 dengan tingkat signifikan  $0,000 \geq 0,05$  (5%), maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik.

### **3. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (Fifgroup) Pos Hertasning**

Komunikasi dan motivasi berperan penting dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan agar tujuan organisasi mudah untuk tercapai. Hubungan Komunikasi, Motivasi dengan Kinerja. Dalam organisasi, komunikasi sangat dibutuhkan, seperti seorang atasan dan bawahan membutuhkan informasi sehubungan dengan tugas dan kepentingan masing-masing. Tidak hanya komunikasi saja yang dapat melancarkan kinerja karyawan, motivasi pun perlu diberikan. Jika motivasi diberikan secara menarik maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai, dan termotivasi untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan dilaksanakannya komunikasi dan motivasi yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desta Rahmat

Purnama (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Monumen Yogya kembali Yogyakarta. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara Bersama-sama antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, Hasil uji t hitung variabel komunikasi sebesar 2.373 > t tabel 2.052. Hasil variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 2.790 > t tabel 2.052.

## SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan dimana hasil perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel} = 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung} 2,078 > t_{tabel} 1,703$  hasil ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT.Federal International Finance (Fifgroup) Cabang Hertasning
2. Analisis regresi linear berganda menghasilkan formula:  
 $Y = 13,200 + 0,212X_1 + 0,679X_2 + e$  Artinya bahwa setiap kenaikan variabel PT. Federal International Finance (Fifgroup) Cabang Hertasning
3. Sangat kuatnya hubungan variabel Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (Fifgroup) Pos Hertasning sebesar koefisien (r)  $X_1, X_2$  dengan Y sebesar 0,692. Koefisien determinasi  $r^2$  0,478, hal ini berarti  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 47,8% sedangkan sisanya 52,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

### B. Saran

1. Bagi PT. Federal International Finance (Fifgroup) Pos Hertasning Perlu adanya peningkatan komunikasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja, karena dengan komunikasi yang baik maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan semakin tinggi motivasi karyawan akan baik terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Bagi Pimpinan, diharapkan memahami metode penyampaian pesan yang tepat bagi karyawan, dan adalah nilai tambah jika menyelipkan *feedback* yang memotivasi.
3. Manajemen diharapkan membuat kebijakan-kebijakan yang mengarah kepada motivasi karyawan seperti, memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi, memberikan pengembangan pengetahuan terhadap pegawai secara menyeluruh, memberikan penjurangan karir yang jelas dan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang presentasi.
4. Kekurangan penelitian ini terletak pada minimnya waktu, sehingga berpengaruh terhadap perencanaan dalam pengembangan teoritis, Maka dari itu diharapkan kepada penelitian mendatang untuk kembali menelusuri teori yang digunakan kemudian metode *confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengonfirmasi instrumen penelitian dengan konsekuensi penelitian yaitu harus menggunakan jumlah sampel yang cukup besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chair, Ma'ruf, Ummul. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nirha Jaya Teknik Makassar*. Jurnal Brand, Volume 2, No 1. Makassar.
- Desta Rohmat Purnama, Desta. 2020. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Monumen Yogya Kembali Yogyakarta*. Tugas Akhir thesis, Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua puluh, BPFC: Yogyakarta.
- Muhammad, Arni. 2017. *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.

- M.T., Bintoro., dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gavamedia, Yogyakarta.
- Rahmat. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Jl. Abdullah Dg Sirua No. 246. C-D Makassar.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kinerja*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV.Afabeta, Bandung.
- Wong, Eric.,Askiah. 2021. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda*. Borneo Student Research.Vol 3, No 1. Samarinda.